

《漳州国税文化》丛书之三



政工巡礼

漳州市国家税务局 编

海潮摄影艺术出版社

《漳州国税文化》丛书之三

政工巡礼

漳州市国家税务局编

海潮摄影艺术出版社

图书在版编目(CIP)数据

漳州税务文化/漳州市国家税务局编. —福州:海潮
摄影艺术出版社, 2004. 3

ISBN7-80691-041-7

I. 漳… II. 漳… III. 文学—作品综合集—中
国—当代 IV. I217.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 021207 号

漳州国税文化

漳州市国家税务局 编

*

海潮摄影艺术出版社出版发行

(福州市东水路 76 号 12 层)

福建省、福州市计委印刷厂印刷

规格 850×1168 毫米 开本 1/32 39.375 印张 917.28 千字

2004 年 3 月第 1 版 2004 年 3 月第 1 次印刷

印数:1-2000 册

ISBN7-80691-041-7

I·4 全套 4 册定价:60.00 元

序 言

李华泽

掀开《漳州国税文化》丛书,也就掀开了漳州国税员工的心扉,掀开了漳州国税的昨天与今日。

摆在我们面前的这套丛书——《新闻荟萃》、《税收瞭望》、《政工巡礼》和《文学漫步》四册,是全市广大国税员工献给国税机关组建 10 周年的一份礼物。礼轻情重,它收录有全市 1110 多位同仁为税收事业鼓与呼的心声,留下了他们辛勤耕耘的足迹。字里行间,向往与追求,探索与拼搏,注释的是这样四个大字:从税如歌!

漳州,是一座新兴的开放城市,也是一座历史文化名城。从公元 686 年建州,至今已走过 1300 多个春秋。这里人杰地灵,物华天宝。悠久的历史 and 独特的景观,为漳州人留下了丰厚的文化积淀。从古代的陈元光、朱熹,到近代的林语堂、杨骚;从南山寺悠扬的钟声、赵家堡迷人的传说,到芝山红楼辉耀的灯光,女排摇篮焕发的精神,多少动人的史诗引无数英雄竞折腰。辛勤劳作在这片大地上的人们,一代代前仆后继:或开辟疆土,或创办实业,或拓荒文化……“生活之树长青”,国税人循着这样的历史节拍走来,一路风尘一路歌,唱响的是属于国税文化的旋律。在这套丛书里,我们可以感受到一曲曲这样的旋律。

国税文化,是中国特色社会主义文化的组成部分。漳州市的国税物质文化建设、国税精神文明建设和国税行为文化建设,在全

市国税员工践行“三个代表”重要思想的过程中,一步一个脚印,一年一个台阶,取得了长足的进步。收入丛书的几百篇文章,有的在国家级报刊上发表过,有的在系统内全国性的评选中获奖,有的在省级相关研讨会上作过专题交流,有的在电视台广播电台或网络上露过脸。作为精神产品,它们凝聚着国税员工另一方面的劳动,体现出独特的文化价值。

“一花一世界,一草一菩提。”丛书中的文章,虽然有的架构尚欠精巧,运笔略显稚嫩,语句有待推敲,但它们或多或少都有自己的“卖点”,值得参考,可供鉴赏。它们从不同的侧面凸现了“忠诚、守法、廉洁、高效”的漳州国税精神,展示了本系统几年来创业、拼搏、进取的骄人业绩。它对漳州国税文化既是一种写实与传神,又是一种呼唤与解读。

心灵的距离是远还是近,语言作尺子。

文化的蕴含是多还是少,文字能度量。

《漳州国税文化》丛书,是我们向各位领导和广大读者敞开的一扇文化之窗,敬请检视。

诗言志,文载道。这套丛书的出版,垫高了我市国税系统的文化平台。但愿能激励更多的税工展笺执笔,去抒发税收,解读税法,写意税情,放飞更多国税文化的音符!

(作者系中共漳州市国家税务局党组书记、漳州市国家税务局局长)

目 录

序言 李华泽

实践“三个代表”重要思想 推进漳州国税事业 李华泽(1)

探析建立领导职务“能下”的机制 ... 伍胜利 陈鹰 林莉娜(4)

浅议怎样当好一名中层领导 陈汉堤(14)

当前国税干部队伍存在的问题与对策 洪永和 汤峭光(22)

如何使基层机构设置与基层征管模式相一致 黄辉煌(30)

对建立国税系统激励机制的若干思考 胡雄荣(40)

浅谈当前干部队伍中存在的思想倾向及对策

..... 江新辉 高文生(45)

强化责任感的方式方法 叶忠来 罗碧玉(49)

践行“三个代表”重要思想 努力做好人事工作 陈毅强(55)

浅谈加强干部管理 调动工作积极性 进出口税管局(59)

整顿机关作风 推进队伍建设 陈文裕(63)

加强干部管理 调动干部积极性之我见 陈红频(68)

浅谈如何挖掘干部的潜力和调动干部的积极性 朱建川(72)

浅谈曾国藩抓考勤 林锡明(76)

树立正确的用人导向 确立科学的用人机制 朱万兴(78)

税收文化的内涵 作用与创建 周瑞金(82)

打造漳州国税文化思路初探 高文生(88)

浅谈如何建设生动活泼 富有行业特色的国税文化	刘建豫 林爱端(93)
三明国税文化建设之借鉴	叶忠来(99)
创建一个与时俱进的国税文化.....	刘辉龙 黄卫江(103)
打造漳州国税新文化之我见.....	朱清文(114)
当前税务系统基层文明创建工作中存在的问题及对策	陈振忠(118)
当前国税部门基层建设存在问题及对策思考.....	林绍君(123)
当前国税系统文明创建中存在的问题与对策.....	李晓燕(130)
如何增强国税队伍的团体精神.....	林辉龙(136)
当前基层建设存在的问题及建议.....	朱万兴(145)
论精神文明建设思想方法.....	刘瑞明(150)
风正好扬帆.....	刘建豫(157)
坚持改革创新 完善创建机制	罗碧玉(162)
社会主义市场经济条件下党员应起何种作用.....	雷漆发(167)
自觉保持共产党员的时代先进性.....	傅 雄(170)
苏共的前车之鉴 中共的历史课题	夏志坚(173)
为人民服务是共产党人的政治宗旨和道德核心.....	黄锋政(180)
机关党建与入世.....	张小玲(188)
浅谈新时期党员教育.....	黄志杰(195)
围绕基层建设抓党建 抓好党建促基层建设.....	陈港水(199)
与时俱进 永葆共产党员的先进性.....	黄黎明(202)
加强党的思想政治工作之我见.....	陈勇鹏(206)
绿色的丰碑 鲜红的旗帜	夏志坚(212)
按照“三个代表”要求 切实转变干部作风.....	陈汉堤(215)
浅谈“三个代表”重要思想在税收工作中的运用.....	林鸿强(219)

践行“三个代表”重要思想 努力做好税收工作·····	林美顺(224)
如何创建学习型国税系统·····	刘建豫(228)
抢占素质制高点·····	何少将(233)
兴起学习贯彻“三个代表”重要思想新高潮 推动稽查 队伍建设上新台阶·····	黄如川(237)
当前国税系统加强和改进思想政治工作初探 ·····	平和县国家税务局人监科(242)
与时俱进 树立现代税收新观念·····	贾国光(248)
当前查办案件中“难”的原因及对策·····	罗闽荣 许鹏程(251)
预防税务职务犯罪之我见·····	周瑞金(259)
浅谈党风廉政建设责任制考核的认识与实践·····	许鹏程(272)
关于落实党风廉政建设责任制情况的调查研究·····	林辉龙(280)
“三点一线” 瞄准预防职务犯罪目标·····	黄乙毅(288)
群众说好才是好·····	阙建生 黄跃东(291)
税务人员徇私舞弊罪的表现与预防·····	林辉龙(297)
后记·····	(301)

实践“三个代表”重要思想 推进漳州国税事业

李华泽

江总书记“三个代表”重要思想是面向新世纪党的建设的伟大纲领,是党率领全国人民完成第三步战略目标,实现中华民族伟大复兴的强大思想武器。税务部门作为国家宏观调控的职能部门之一,在完善和发展社会主义市场经济过程中,肩负重要使命,领会好、实践好“三个代表”重要思想是当前的首要任务。

一、以组织收入为中心,加强依法治税力度,确保税收收入任务的完成是实践“三个代表”的首要任务

在“三个代表”中,首先是代表中国先进生产力的发展要求,税收的职能作用决定了它的本质是促进社会生产力的发展。为此,实践好“三个代表”,就要在依法治税、强化征管方面下大力气,作出成绩来。

中国已正式加入 WTO,税收工作面临着巨大的挑战,如何适应新时期的要求已迫在眉睫,要解决这一问题,关键是抓住“依法治税”四个字。首先要坚持组织收入量与质的统一。在市场经济条件下,税务机关组织收入工作必须建立在法制的基础上,注重质量的提高。坚持“依法征收、依率计征、应收尽收”,不征“过头税”,也不搞“留一手”的做法。其次,要严格执法,提高依法行政水平。

各级国税机关要树立依法行政的基本观念,形成征、管、查职能机构相互制约、相互监督、相互促进的制衡关系。

二、以人为本,加强从严治税力度,推进系统精神文明建设是实践“三个代表”的关键所在

能否保证依法治税,关键取决于是否有一支好的队伍,税务干部的素质决定着依法治税的水平。实践“三个代表”重要思想就要按照“从严治队”的方针,努力建设一支“政治过硬、业务熟练、作风优良”的干部队伍。

第一,按照代表先进文化前进方向的要求,加强税务行政文化建设。税务行政文化建设包含着三个方面的内容:一是物质文化,主要表现为环境文化;二是制度文化,也就是管理文化;三是精神文化,就是要弘扬奉献精神。

第二,积极开展系统精神文明建设,开展各种群众性创优评先活动,充分体现“团结、求实、创新、廉洁”的精神风貌。

第三,加强学习培训,不断提高队伍员工的素质。通过实行素质教育 and 学历教育,建立人才培养机制,力争使整体素质有明显提高;引进人才竞争机制,让一批年轻有为的干部脱颖而出,配合岗位交流机制,培养复合型、全面型的人才。

第四,加强反腐败力度和领导班子建设,落实好党风廉政责任制。廉政必须有监督来保证,只有内外部共同监督制约,形成全方位的监控体系,才能有效防止税务人员的腐败。

三、以服务纳税人和地方经济为己任,强调服务的效率和质量,全力支持地方经济发展是实践“三个代表”的重要体现

社会主义税收“取之于民、用之于民”,直接代表着最广大人民的根本利益。实践“三个代表”就是要树立以服务纳税人、服务地方经济发展为己任的观念,坚持管理与服务相结合,强调服务的效

率和质量。为纳税人服务包含着两层意思,一是服务的广度。优质的服务,不仅体现在纳税咨询、申报、缴税等办税过程中,还应体现在把经济决定税收这一根本原则贯穿在税收征管工作的各环节,不仅要通过日常管征和核查发现企业财务管理存在的薄弱环节使其整改,同时也要关注其生产经营状况,帮助企业解决生产经营中的实际困难,帮助其拓宽营销渠道,为企业出谋献策,真正急企业之所急,解企业之所难。其次是服务的深度。这里强调的是服务的“效率和质量”。现在的时代是信息时代,电脑的普及运用提高了服务的效率,各种报税形式方便了纳税人。效率之外,也要重视质量,服务质量的提高表现在优惠政策的完整准确并落实到位。



探析建立领导职务“能下”的机制

伍胜利 陈 鹰 林莉娜

随着社会的文明与进步,改革人事制度管理中存在的不够科学、不够合理的问题势在必行。近年来,涉及打破行政领导职务“能上不能下”的问题,已经成为全国各行业、各单位干部人事管理机制探索与改革的“热点”和“难点”。办法在哪里?出路在何方?结合工作实际,我们探讨剖析这个问题,仅供参考。

一、为何要打破领导职务“能上不能下”制度

我国组织人事管理制度长期以来基本上实行的是领导干部任职“能上不能下”的制度,一旦干部走上领导岗位后,通常情况下若无重大或严重的违纪违法,哪怕“大错不犯、小错不断”,或“得过且过、尸位素餐”,或“才干平庸、政绩不佳”等,一般都要到退休年龄才卸下领导职务。

客观上说,组织上强调对领导干部也要人尽其才,并让他们享受相应的待遇是对的,它对激励领导干部奋发有为等有许多积极的作用和意义。但是,任何事物都是物极必反。长期实行的领导干部任职“能上不能下”的制度,容易引发七个“后遗症”:

一是产生或助长“官本位”思想,认为当官有权又有利,而淡化了为官的职责和使命;二是滋长了一朝为官受益终身的思想,不知不觉地一年年在“恒温效应”中贪图享受,无所作为;三是滋生职务攀比失衡的心态心理,一旦为官,往后如果个人职务没有再晋升,

就会产生吃亏心理,甚至埋怨组织上“欠了他”,从而不求奉献、只讲索取;四是滋生“知足常乐”的意识,从政为官者,时间干长,一旦没有进一步再晋升职务,就会觉得“船到码头车到站”,逐渐丧失革命斗志和干劲;五是“功成名就”使有的人滋长居功自傲的霸气,摆老资格,主观臆断、目中无人;六是领导者的能力、精力、体力都是有限的,人的观念、思维方式也是有局限的,长期在一个单位从政,容易“江郎才尽”,或导致领导方法落入按部就班的老框框;七是不利于培养造就接班人,不利于最优最佳地开发利用人才资源,让年富力强者在他们的黄金时期发挥作用。

改革开放以来,我们看到了外面世界的精彩,知道了发达国家先进人事管理制度的成效和经验。透过我国人事制度“能上不能下”的弊端,越来越多的人们认识到了“能上又能下”的制度才是当今社会先进的人事管理制度,是社会走向文明进步的一种体现,有利于科学合理地开发与利用人才资源,有利于推动为官从政者所在单位提高队伍素质,有利于工作上开拓进取更上台阶。从我们国税系统自身机构改革获得的效应,就可以看出打破领导职务“能上不能下”的好处。如有的单位领导岗位超职数,通过推行竞争上岗,优胜劣汰,从而增强了大家的竞争意识、忧患意识,促使更多的人勤奋学习,奋发向上。从另一个方面来看,有的单位领导在新任几年里,所在单位争先创优意识很强,跻身了先进单位行列;而有的单位领导任职五六年后却政绩平平,甚至问题或事故接二连三出现。何故呢?在很大程度上,应该说也是领导干部“能上不能下”制度的弊端使然。事实胜于雄辩,打破领导职务“能上不能下”的制度势在必行。

二、建立领导职务“能下”制度有什么措施

要建立健全领导职务“能上也能下”的制度,关键在于找到“能

下”的路径或措施。措施从何而来？一是可以依据现有法规政策的规定，二是可以借鉴近年来外单位特别是我省国税系统在人事管理中引进的一些新机制和新做法，结合本单位实际大胆探索，认真实践。我们认为可以建立 12 条“能下”的措施：

（一）退休。在领导职务岗位上任职，（厅级以下）年龄已经达到退休法定年限期，如男年满 60 周岁，女年满 55 周岁的，必须退休。

（二）自愿提前退休。在领导职务（处级以下）岗位上任职，工作年限已经达到法定一定期限，如男已达 30 年工作年限，女已达 25 年工作年限的，可以自愿退休。

（三）提前离职。在领导岗位上任职，岁数已经达到接近退休“年龄线”的（不同级别，可划出不同的年龄线，允许各省根据实际情况规定年龄线），必须提前免去领导职务，转为从事非领导的职责工作。保留原工资待遇，但不能享受领导待遇。

（四）转任非领导职务。非领导职务一律不从科员直接提任或晋升。任非领导职务原则上只用于两种对象，即：一是从领导职务“让贤”退位下来的领导；二是年龄达到一定年限的，如男 55 周岁、女 50 周岁的，或给予提拔晋升转任、或给予平调平级转任。

（五）任职期满离职。规定在领导职务岗位上任职，一任同职级三年制，通常不超过两个任期（共 6 年）时间，而后转为从事非领导岗位的职责工作。保留原工资待遇，但不能享受领导待遇。

（六）异地异位任职（交流任职）。在领导职务岗位上任职期满 3 年或 6 年，调整到相对缺乏领导人才的基层或外地任职。

（七）挂职锻炼。在领导职务岗位上任职期满（或一任 3 年）后，实践证明其素质偏低的，应调配到相对特殊的领导岗位，或基层领导岗位上去锻炼学习。

(八)免职。有某些客观原因和个人主观原因的,有的可以予以免职。工资待遇可保留原任水平。其可分为四种对象:

一是因机构改革取消原设置领导职务的,且本单位已经没有领导职数空缺调剂的,领导职务同时免去;

二是因个人身体素质,不能坚持正常领导岗位工作的,如病重住院半年以上的(一般病重或手术治疗住院不会超过半年);

三是个人不愿意服从组织任命领导职务岗位的,或不愿意服从组织对其任期满进行职务岗位交流的;

四是参加进修学习两年以上的领导职务干部,暂时免去职务,待学习期满后,组织再调配其具体领导职务。

(九)降职。没有政绩,或个人综合素质能力弱,或个人基本素质好但表现差的,必须予以降职,工资待遇应当同时降低。其有三种对象:

一是在同系统单位中,每年综合考核单位政绩连续两年排名末位的。如年终上一级机关组织进行对同系统单位进行的(可以是县级局,也可以是基层分局和机关科室)“综合目标管理考核”,连续两年考核总成绩排名倒数第一的;二是在同系统单位中,每年(两年考核一次更符合实际)组织年度领导任职考核时,民主测评获“称职、优秀”的得票率不满30%的。从我们近年年度考核实际效果看,民主测评虽然存在着个别人以个人恩怨、感情好恶来投票,但得票率总体上还是体现出群众公认的原则。“优秀、称职”的得票率低于80%以上的干部,基本上也是综合素质或表现比较差的。三是经过两个年度组织考核,单位组织结论认为素质能力差的。

(十)引咎辞职。在领导职务岗位上任职的干部,因过失或过错而主动按规定辞职的,转任为科员,工资待遇同时降低。具体可

分为两类对象：

一是对单位连续出现违法违纪案件(假设一年内3人次以上)、发生重大失窃事故(假设发生2起3万元以上,或1起10万元以上)、发生重大伤亡事故(假设2人以上人命事故)、发生重大火灾事故(假设经济损失10万元以上)、发生重大骗税、偷税案件(假设200万元以上)的等等,主管领导、或具体分管领导应当引咎辞职。二是任职领导干部,凡自身受党纪、或政纪处分过的,应当引咎辞职。

(十一)自愿辞职。在领导职务岗位上辞职,一般只要个人自愿申请,经过组织审批(无特殊情况规定),应当允许辞职。辞职可分为两种情形:

一是辞去领导职务,只任一般科员。其任职满2年以上的允许保留原职级职别的工资待遇。任期不满2年的,工资待遇应当同时降低。二是辞去领导职务,调出原系统单位。

(十二)待职学习。经组织考核,对综合素质尚有欠缺的领导,或者年轻有为的、需要深造的领导,有计划地选送到各类学校进修学习,以提高综合素质,培养造就高素质的领导人才。

三、推行领导职务“能下”制度需要什么配套的激励机制

我们在上述第二部分分析了领导职务“能下”的措施,这只是找出能下的“出路”,有出路并不意味着人们就愿意走这条出路。我们还必须借鉴行政管理学上著名的“鲶鱼效应”理论,引进或建立相应的激励机制,才能促使大家在思想上树立起“四种意识”:一是平等、公平竞争意识;二是优留劣汰、强者生存忧患意识;三是不进则退、不上就下的自律自强意识;四是领导就是责任与压力,而不是享受权力和利益的意识。在人事管理中真正实现“奖优罚劣、奖勤罚懒”,“任人唯贤”,“平者让、庸者

下、能者上”，“英雄有用武之地”的效应。那么，我们应当引进和建立哪些激励机制呢？

（一）建立有刚性的领导岗位责任制。党和国家、人民赋予领导者的权力，不是让领导者享受，而是要让领导者为人民、为事业担负更多的工作责任，做出更大贡献。因此，必须明确建立领导职务岗位的责任制，让为官从政者清楚自己应负的工作和责任，从而激励和鞭策大家尽心尽力履行自己的职责。假如为官从政的领导者认真履行职责，都像焦裕禄、孔繁森等领导一样，在任一方，历尽艰辛，甚至呕心沥血、鞠躬尽瘁，那么“官本位”就不会有市场，就不会出现“跑官、要官、买官”等现象。

（二）建立有刚性的领导岗位过失过错追究责任制。从政为官的领导者与一般干部相比较，应该说有以下三个特点：一是领导的权力较大，享受待遇较高；二是领导岗位更重要；三是领导承担工作责任更大。现在人事管理体制中，为官从政的领导者名义上似乎有责任，其实真正负责任的不多。有的领导者“决策拍脑袋、说话拍胸脯、出了问题拍屁股”；有的领导者素质不高，政绩平平，结果仍然官升一级。近年来，上级强调要推行追究领导过失过错的责任制，并且开始付诸于落实，追究惩处了“腐败工程”、“重大事故”中相当级别的党政领导，这都是前所未有的，已经显示出良好的效果。只有这样，才能让为官从政的领导者心理有压力。俗话说：“有压力，就会有动力”。

（三）建立严格的、科学的、规范的考核制度。责任制与考核制是两个紧密相关的锁链，如果仅有责任制，没有考核制，那么我们就无从知道在领导岗位上任职的为官从政者素质高低、能力优劣、政绩好坏，不知道他们工作是否落实、任务是否完成、责任是否认真履行、从政是否廉洁等。因此，必须建立严格的、科学的、规范的